MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale des Collectivités locales

Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19

- Version mise à jour au 18 février 2021 -

NB : les informations contenues dans la présente FAQ sont susceptibles d'évoluer en fonction des décisions prises au niveau national.

I – Mesures visant à garantir la protection des personnels dans les locaux

- **le port du masque s'impose t-il systématiquement ?**

L'obligation de port du masque (appartenant à l'une des catégories mentionnées au III de l'annexe 1 du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, tel que modifié par le décret n°2021-76 du 27 janvier 2021) doit satisfaire aux conditions définies par le protocole sanitaire issu de la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020. Il s'impose dans les espaces clos et partagés (dont bureaux, salles de réunions, open-space) et les espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil), à la seule exception des bureaux occupés par une seule personne. Dans le cas où une personne viendrait à entrer dans ce bureau, le port du masque s'impose aux agents présents dans ce bureau individuel. En outre, lorsque le port du masque est impossible, une distanciation de deux mètres doit être respectée.

Une dérogation à l'obligation de port du masque est néanmoins prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le mentionnant.

En tout état de cause, la fourniture de masques relève de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité (durée maximale de port du masque : 4 heures).

- **Que faire si un agent ne respecte pas l'obligation de port permanent du masque ?**

L'obligation de port permanent du masque dans les conditions rappelées par la circulaire du Premier ministre en date du 1er septembre 2020 constitue un élément essentiel de préservation de la santé des agents au sein d'un collectif de travail.

En l'absence de respect de cette mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, l'ensemble des règles applicables en matière de sanctions disciplinaires peut être mobilisé, en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteinte au bon fonctionnement du service et aux règles de santé au travail - par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de prendre une mesure conservatoire de suspension de l'agent concerné.

- **Pour les agents en présentiel, comment favoriser un environnement professionnel répondant aux recommandations sanitaires ?**

Les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents amenés à travailler en présentiel, afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports.

L'employeur organise un lissage des horaires de départ et d'arrivée, les réunions en audio ou visioconférence doivent être privilégiées et les réunions en présentiel rester l'exception et lorsqu'elles s'avèrent indispensables limitées à six participants au maximum. Les déplacements professionnels doivent quant à eux être limités au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement des services.

- **Comment garantir la sécurité des agents lors de la pause méridienne ?**

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole « organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise », actualisé en janvier 2021, et consultable sous le lien :
https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_covid_restaurants_d_entreprise_v14012021.pdf

Ce dernier prévoit notamment la réorganisation des espaces, l'adaptation des plans de circulation, le port du masque lors des déplacements, la limitation à quatre personnes par table, l'aération des espaces clos.

Lorsque le restaurant administratif ne peut rester ouvert, un dispositif de type paniers repas peut être instauré en solution alternative.

En cas d'indisponibilité de la restauration administrative et en l'absence de solution alternative type paniers repas, le dispositif permettant aux personnels civils et militaires assurant la continuité du fonctionnement des services publics de bénéficier, sur autorisation du chef de service et sous réserve de pouvoir justifier du paiement, de la prise en charge ou du remboursement des frais de repas pris sur place ou à emporter peut être mobilisé à la suite de l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire le 17 octobre 2020.

II – Situation des agents présentant un risque de forme grave d'infection au virus de la Covid-19, agents dits vulnérables :

- **Qui sont les agents considérés comme vulnérables ?**

Les agents les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au Covid-19 sont ceux répondant aux critères de vulnérabilité définis au 1° de l'article 1er du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 à savoir :

a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;
- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;

i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
k) Etre au troisième trimestre de la grossesse ;
l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;

- **Un agent vulnérable peut-il être placé en télétravail ?**

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent vulnérable doit être placé en télétravail pour l'ensemble de son temps de travail.

- **Qu'en est-il dans le cas où les missions de l'agent vulnérable ne peuvent pas être exercées en télétravail ?**

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail, l'agent vulnérable doit bénéficier, sur son lieu de travail, de mesures de protection renforcées.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail et que l'employeur territorial estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, l'intéressé est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

- **Quelles sont les mesures de protection renforcées que l'employeur territorial doit impérativement mettre en œuvre ?**

Il appartient à chaque employeur de déterminer, en lien avec le médecin de prévention, les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que précisées au 2° de l'article 1er du décret du 10 novembre 2020 précité à savoir :

a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'éviter les heures d'affluence ;
f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

- **Que se passe-t-il en cas de désaccord entre l'agent vulnérable et l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protections renforcées ?**

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent vulnérable sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. Dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA.

- **Quel justificatif doit produire l'agent présentant un risque de forme grave de la Covid-19 ou agent vulnérable ?**

Hormis le cas des agents âgés de 65 ans et plus, qui en sont dispensés, les agents vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus, doivent transmettre à leur employeur un certificat établi par un médecin. Ce certificat précise l'appartenance à l'une des catégories prévues par voie réglementaire.

Depuis le 1er septembre dernier, ces derniers ne peuvent plus bénéficier d'un arrêt de travail en se rendant sur le portail de la CNAMTS afin d'y déposer une déclaration.

- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme vulnérables est-elle possible ?**

Deux cas sont à distinguer :

- Les employeurs publics dont les agents relèvent du régime général (contractuels de droit public, fonctionnaires dont la durée de travail est inférieure à 28 heures hebdomadaires) peuvent demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, placés en ASA.

Cette prise en charge s'opère *via* le dispositif de droit commun de remboursement des IJSS soit directement en cas de subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

- Les employeurs publics dont les agents relèvent du régime spécial CNRACL, ne peuvent plus avoir recours au dispositif dérogatoire mis en place dans le cadre de la première période de confinement et demander à l'assurance maladie le remboursement des indemnités journalières correspondant aux arrêts de travail dérogatoires pour les agents considérés comme vulnérables, et qui auraient été placés en ASA.

III – Situation des proches de personnes vulnérables

- **Quelles mesures doit-on appliquer pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable?**

Les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent poursuivre leur activité professionnelle et ne peuvent être placés en autorisation spéciale d'absence.

- **Dans quelles conditions les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable doivent-ils exercer leur activité professionnelle ?**

Lorsque les missions exercées peuvent l'être à distance, l'agent doit être placé en télétravail.

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail ou lorsqu'une reprise du travail en présentiel est décidée par l'autorité territoriale au regard des nécessités de service, l'agent doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées telles que rappelées dans la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 à savoir :

- La mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses déplacements professionnels (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- Une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;

- L'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public, distanciation physique assurée …).

- **Comment l'employeur doit-il fixer des conditions d'emploi aménagées pour les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable ?**

Afin de mettre en place ces conditions d'emploi aménagées, les employeurs territoriaux peuvent utilement se référer au protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries).

L'employeur peut également s'appuyer sur le service de médecine préventive qui, en application de l'article 14 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants pour l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

- **Lorsque des conditions d'emplois aménagées ne peuvent être mises en place, quelle autre solution peut être envisagée ?**

Le recours au télétravail est la solution à privilégier. Pour autant, lorsque la nature des missions y fait obstacle et que l'employeur territorial ne peut satisfaire à son obligation de mise en place de conditions d'emploi aménagées, l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.

IV- Situation des agents identifiés comme cas « contact à risque »

- **Quelle est la situation pour les agents identifiés comme « cas contact à risque » ?**

Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'Assurance maladie selon le cas de figure (test positif, existence de symptômes ou non, attente du test : https://www.ameli.fr/paris/assure/covid-19/isolement-principes-et-regles-respecter/isolement-principes-generaux), la personne identifiée comme « cas contact à risque » est placée en télétravail et à défaut, en autorisation spéciale d'absence.

Des règles particulières peuvent toutefois être prévues, conformément à la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 et au protocole national en entreprise pour assurer la santé et la sécurité des salariés, pour tenir compte des besoins du service public concerné.

L'agent public doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du « contact tracing » de l'Assurance maladie.

Les employeurs publics doivent veiller à ne pas appliquer de jour de carence aux cas contact à risque.

- **Une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) des agents identifiés comme cas contact est-elle possible ?**

L'employeur territorial bénéficie de la prise en charge au titre des IJSS d'une part, pour les contractuels et d'autre part, pour les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) identifiés comme cas contact.

Dans ce cadre, il lui appartient de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail dérogatoire, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Comme indiqué précédemment, les employeurs ne bénéficient plus, à compter de la fin de la première période de confinement, de la prise en charge au titre des IJSS, pour leurs agents relevant du régime spécial CNRACL, identifiés comme cas contact, et qui se voient placés en ASA, leurs fonctions ne leur permettant pas de télétravailler.

V - Régime des autorisations d'absence pour garde d'enfant applicable au 1er septembre 2020

- **Dans quelle position doit-on placer les agents contraints d'assurer la garde de leur enfant de moins de 16 ans en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ?**

Lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail, les agents territoriaux devant assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) dans les conditions ci-après :

Il appartient à l'agent de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant et un justificatif de l'établissement d'accueil attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou un document de l'assurance maladie attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque.

Dans la même situation, les contractuels et les fonctionnaires sur des emplois à temps non complet (moins de 28 heures) bénéficient, pour leur part, d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). Dans ce cadre, le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est réactivé.

Il appartiendra à l'employeur de faire une télé-déclaration pour l'arrêt de travail, puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

Comme indiqué précédemment, les employeurs ne bénéficient plus, depuis la fin du premier confinement, de la prise en charge au titre des IJSS, pour leurs agents relevant du régime spécial CNRACL, identifiés comme cas contact, et qui se voient placés en ASA, leurs fonctions ne leur permettant pas de télétravailler.

- **Ces jours sont-ils à déduire du contingent total d'autorisations d'absence pour garde d'enfant (communément « garde d'enfants malades ») ?**

Le dispositif dérogatoire de placement en ASA au motif d'une garde d'enfant intervenant en raison de la fermeture d'une classe ou d'un établissement d'accueil du fait de la Covid-19 n'emporte aucune conséquence sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant de droit commun.

VI - Modalités de gestion des agents atteints de la Covid-19

- **Dans quelle position administrative doit-on placer les agents testés positifs à la Covid-19?**

Pris pour l'application de l'article 217 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021, le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application du non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

Dès lors qu'un agent territorial est testé positif au SARS-CoV-2, que ce dernier ait été préalablement ou non cas contact, symptomatique ou asymptomatique, il est placé en congé de maladie par son employeur à compter de la date indiquée par l'arrêt dérogatoire établi par la caisse de l'assurance maladie.

En application des dispositions du décret du 8 janvier 2021 précité, le jour de carence prévu par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 ne s'applique pas de sorte que l'intéressé bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération dès le premier jour de son congé de maladie.

Cette dérogation à l'application du jour de carence s'applique jusqu'au 1er juin 2021 inclus (décret de prorogation à venir).

Pour sa part, l'agent territorial qui présente des symptômes d'infection au SARS-CoV-2 est invité à s'isoler sans délai dans l'attente des résultats d'un test de détection.

Dans ce cadre, il doit procéder à une déclaration en ligne sur le téléservice « declare.ameli.fr » mise en place par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) et s'engager à effectuer un test de détection du SARS-CoV- 2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou détection antigénique) dans un délai de deux jours.

Sur présentation du récépissé généré par le téléservice de la CNAM, l'agent est placé en ASA jusqu'aux résultats de son test, le récépissé précisant que l'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois le test de dépistage réalisé.

A réception des résultats de son test que ce dernier soit positif ou négatif, l'agent territorial doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le téléservice « declare.ameli.fr ».

Si le résultat du test est négatif, l'intéressé peut reprendre l'exercice de ses fonctions dès le lendemain de la réception des résultats du test si son état de santé est compatible avec la reprise d'activité. S'il présente toujours des symptômes l'empêchant d'exercer ses fonctions, il est invité à consulter un médecin et à adresser, le cas échéant, à son employeur un arrêt de travail dans les conditions de droit commun.

Si le résultat du test est positif, l'intéressé est placé en congé de maladie sans application du jour de carence dans les conditions définies ci-dessus.

Si l'agent n'a pas réalisé de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.

VII – Modalités de mise en place du télétravail

- **Les collectivités territoriales doivent elles généraliser le recours au télétravail ?**

Par une note d'information en date du 16 octobre dernier, le ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales a fortement incité les collectivités territoriales à recourir au télétravail dans les conditions de droit commun dès que cela était possible.

Face à l'aggravation très importante des cas de contamination et au regard des mesures prises au niveau national afin de faire face à l'épidémie de covid-19, le télétravail doit être généralisé dès que cela est possible et les réunions en présentiel doivent être évitées autant que possible, et, quand elles s'avèrent indispensables, limitées à 6 participants au maximum, ainsi que le prévoit une circulaire[1] du Premier ministre en date du 5 février 2021.

S'agissant des agents dont les fonctions peuvent être exercées à distance, les employeurs sont fortement invités à les placer en télétravail 5 jours par semaine.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être totalement en télétravail, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

- **Que faire lorsque la nature des missions exercées ne permet pas le recours au télétravail ?**

Les agents ont vocation à poursuivre leur activité en télétravail ou en présentiel. Lorsque le télétravail n'est pas possible, une attention particulière devra être portée sur la définition de modalités d'organisation adaptées aux nécessités de service comme l'aménagement d'horaires ou la présence par alternance des agents en cas de bureaux partagés.

[1] Circulaire du 5 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique de l'Etat transmise par une note d'information en date du 8 février 2021 relative au renforcement du télétravail dans la fonction publique territoriale.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Lorsque les mesures exceptionnelles prises au niveau national imposent la fermeture d'un service public local (bibliothèque, musée, conservatoire), l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade. A défaut, et faute d'alternative, un placement en autorisation spéciale d'absence partielle ou totale selon les cas, pourra être envisagé.

VIII - Dialogue social

- **Dans quelles conditions les instances locales de dialogue social peuvent-elles se réunir à distance ?**

Les réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peuvent se tenir à distance (visioconférence) dans les conditions définies à l'article 57 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

S'agissant des comités techniques (CT) et des commissions administratives paritaires (CAP), le Conseil d'État considère que l'ordonnance n°2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial et son décret d'application n°2014-1627 du 26 décembre 2014 relatif aux modalités d'organisation des délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial constituent une base juridique suffisante pour la tenue de ces instances à distance.

Dès lors, toute instance de représentation des personnels peut-être réunie à distance, selon trois modalités : par conférence téléphonique, par conférence audiovisuelle ou par procédure écrite dématérialisée. Il est toutefois recommandé de privilégier, dans la mesure du possible, le recours aux conférences téléphoniques ou audiovisuelles.

Quel est le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans la mise en œuvre des mesures découlant du protocole prévu par la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 ?

L'article 48 du décret n° 85-603 du décret du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale prévoit que le CHSCT doit être consulté *«sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail»*. Les mesures découlant du protocole sanitaire prévu par la circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 doivent ainsi faire l'objet d'une consultation.

Plus globalement, les CHSCT sont consultés chaque année sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il peut être établi une liste des réalisations ou actions qu'il paraît souhaitable de mettre en œuvre. Ce programme de prévention est pris en cohérence avec le document unique

d'évaluation des risques professionnels (DUERP). A cette fin, le DUERP est tenu à la disposition du CHSCT.

- **Existe-il une obligation de nommer un référent Covid ? Auquel cas, quelles missions doit-il lui être confié ?**

Il n'existe aucune obligation légale de nommer un référent Covid. Néanmoins, l'employeur territorial peut, s'il le souhaite, en désigner un afin notamment de veiller au respect des mesures sanitaires (conseiller et accompagner les agents dans l'application de ces mesures), évaluer les besoins en équipements de protection collective et individuelle, être alerté en cas de suspicion de personne infectée.

IX - Régime indemnitaire

- **Les agents placés en ASA peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?**

Les agents territoriaux placés en ASA ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement. S'agissant de la part indemnitaire, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en ASA.

- **Les agents placés en congé de maladie ordinaire peuvent-ils percevoir leur régime indemnitaire ?**

Il n'existe pas de règles statutaires spécifiques imposant aux collectivités territoriales de maintenir le régime indemnitaire d'un agent placé en congé de maladie ordinaire. En droit, ce maintien découle de l'existence ou non, d'une délibération en ce sens.

Toutefois, les employeurs territoriaux sont invités, par délibération, à maintenir le régime indemnitaire des agents placés en congé de maladie ordinaire.

X - Questions diverses

- **La Covid-19 peut-elle être reconnue en maladie professionnelle ?**

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 créé deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.

Ce décret prévoit, en outre, la création d'un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique chargé d'examiner les demandes lorsque les affections ne figurent pas au tableau des maladies professionnelles et qu'elles n'ont pas été contractées dans les conditions définies par ces tableaux.

Ce dispositif spécifique d'examen des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle de la Covid-19 ne concerne toutefois que les assurés du régime général (contractuels de droit public et fonctionnaires territoriaux occupant des emplois à temps non complet de moins de 28 heures)

S'agissant des fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de la CNRACL, l'instruction des demandes s'effectue dans le cadre de la procédure de droit commun prévue par le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux.

A ce titre, les demandes liées à des pathologies ne satisfaisant pas à l'ensemble des conditions de ce tableau et à des pathologies qui n'y sont pas inscrites devront être soumises à l'avis de la commission de réforme territorialement compétente.

Pour permettre une appréciation homogène, quel que soit le statut professionnel de la victime, du lien de causalité entre l'activité professionnelle et la contamination, les commissions de réforme territorialement compétentes pour examiner les demandes précitées sont invitées à appliquer la doctrine du CRRMP unique, qui s'appuie sur les recommandations rédigées par un groupe d'experts afin, notamment, de définir les critères à retenir selon qu'il s'agit d'une demande de reconnaissance dans le cadre d'une maladie qui ne remplit pas toutes les conditions du tableau n 100 (alinéa 6 de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale) ou d'une maladie hors tableau (alinéa 7 de l'article L. 461-1 du même code).

La note d'information en date du 5 février 2021 précise les modalités d'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 déposées par les agents territoriaux et formule des recommandations dans le cadre de l'instruction des demandes qui requièrent l'avis de la commission de réforme.

- **Les congés bonifiés non pris durant la période d'état d'urgence sanitaire peuvent ils être reportés ?**

A l'instar de ce qui est prévu pour les agents de la fonction publique de l'Etat, et conformément aux possibilités de report déjà prévues, le report de congés bonifiés est possible, y compris si le congé en question faisait lui-même déjà l'objet d'un report.

- **L'agent dont la période de préparation au reclassement (PPR) a été interrompue en raison de la crise sanitaire, peut-il voir celle-ci prorogée ?**

La crise sanitaire a pu empêcher certains agents bénéficiant d'une PPR de poursuivre celle-ci. La durée maximale de la PPR, prévue par la loi, est d'un an, et ne peut être prorogée. Cependant, aucune disposition ne limitant le nombre de PPR, les employeurs territoriaux peuvent décider conjointement avec l'agent de mettre un terme à la PPR en cours, et proposer une nouvelle PPR.

Dès lors qu'il suffit que la procédure de reconnaissance de l'inaptitude de l'agent ait été engagée pour mettre en place une PPR, la nouvelle période de préparation pourra survenir rapidement, sans qu'il soit besoin d'attendre l'avis du comité médical, auquel elle est toutefois soumise à l'instar de la PPR initiale.

- **Quelles sont les règles applicables au CET au titre de l'année 2020 ?**

Le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire a assoupli titre temporaire les règles de gestion du compte épargne-temps (CET) au titre de l'année 2020 :

- le plafond global de jours épargnés sur le CET passe ainsi à 70 jours au lieu de 60 ;
- Les années suivantes, les jours ainsi épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés dans les conditions habituelles (pris sous forme de congés, indemnisés et/ou pris en compte pour le Régime de retraite additionnelle de la fonction publique).

- **Un employeur peut-il imposer à un agent de procéder à un test PCR ou antigénique ?**

En l'état actuel, un employeur ne peut pas imposer un test de détection de la covid-19. Il convient de relever que les nouvelles modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme « cas contact à risque de contamination », et de ceux présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2, sont de nature à inciter l'agent à se soumettre spontanément à ce test, les résultats de celui-ci induisant notamment sa position au regard de son emploi (ASA, congé maladie).